

項目	概要	備考
3 考え方		
(1)月例給の改定	<p>①給料表 次を考慮して、改定を行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員給与は、民間給与を上回るが、H18.4.1に導入した地域給を反映した給料表により、制度的には地域の民間給与とほぼ均衡すること ・「わたり」の見直しにより、本来級に格付けされた者があること ・職員の給与は、現に2%～4%削減されていること 等 <p>②扶養手当</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間の家族手当において配偶者に対する手当額が引き続き減少していることを考慮し、配偶者の手当を△1,500円。(12,000円→10,500円) ・子を扶養する職員の家計負担の実情、少子化対策の推進を図るため、子等の手当を+500円。(6,000円→6,500円) 	
(2)期末手当の改定	職員の支給月数は、民間の支給月数を上回っているが、現に職員の期末・勤勉手当が削減されている実態を考慮し、△0.2月分。(2.8月分→2.6月分)	【期末・勤勉手当の支給月数の合計】 4.25月分→4.05月分
(3)地域手当の改定	給与構造改革の段階的な実施のため、H20年度の支給率を人事院報告に準じて改定。	
(4)初任給基準、昇給の基準の改定	<p>①初任給基準の改定の理由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間事業所従業員の月額が職員の月額を大きく上回っていること ・人材確保の必要性 を考慮。 <p><行政職大卒> 1級25号給→1級29号給 (170,200円→176,800円)</p> <p>②初任給基準改定の財源</p> <p>50歳超の職員の標準昇給号給数を抑制することで捻出。(合計△15号給)</p> <ul style="list-style-type: none"> 〔50歳超△2号給 (4号給→2号給) 〔55歳超△1号給 (2号給→1号給) <p>③今後の見直し</p> <p>給与水準全体では、職員が民間企業従業員を上回っており、高齢層で特にその傾向が強いため、昇給制度のあり方については、任命権者の協力を得ながら今後さらに検討。</p>	<p>【県内民間初任給】 大学卒：190,397円</p> <p>【国家公務員初任給】 行政職Ⅱ種：172,200円 (改定後)</p>
(5)船員の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ・「わたり」、特殊勤務手当の見直し等により、船員の給与体系が変化してきたことから、メリハリのある処遇を実現するため、海事職給料表の導入を図る。 ・成案が得られ次第、導入について別途勧告を行う予定。 	

項 目	概 要	備 考
(6) 特勤手当の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・交通インフラの向上により、特勤手当の困難度が大幅に減少していることから、廃止を含めた検討を促す。 ・ただし、異動に伴い異動後の勤務地に住居を移転した場合の手当については、当該地域の生活実態を考慮して存置。 	
(7) 特殊勤務手当の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・近年、任命権者において職員の理解を得ながら適正化が大きく進展し、不適切な運用は是正されてきたが、今後も手当の支給実態等を点検し、引き続き見直しを求める。 	
(8) 定時制通信教育手当の見直し	<p>①趣旨 手当創設時には相応の意義があったものの、創設から45年経過した今日は、環境が大きく変化している中で、一律10%で支給されることは、産業教育手当が見直されたこととの均衡上問題があることから、見直しを求めるもの。(昨年も報告)</p> <p>②人事委員会の関わり方 政策的観点から個別法に基づき創設された手当の性格上、教育委員会でよく検討することが基本であると考え。</p>	
(9) 教員給与の見直し	<p>○対応方針 学校教育法等の改正に伴い、H20.4.1から学校に副校長、主幹教諭、指導教諭の職を設置することが可能となったことから、教育委員会における職の設置等の検討状況を注視し、適宜所要の措置を講じる。</p>	